

emploi  
**fiphfp**  
handicap

**20** ANS  
*de mobilisation*  
HANDICAP  
FONCTION PUBLIQUE



Emploi public  
et Handicap

# Livret des candidatures

11 février 2025

acteurspublics

HOSPIMEDIA  
L'actualité des territoires de santé

la Gazette  
des départements et des régions

Le Monde

## Catégorie Recrutement / apprentissage insertion en milieu ordinaire

### Recrutement de personnel en situation de handicap

#### Centre Hospitalier de Gonesse



Le Centre Hospitalier de Gonesse a souhaité renforcer son sourcing de personnes en situation de handicap et a travaillé à un plan de recrutement avec Cap Emploi 95. Bien que d'apparence simple, l'une des premières actions engagées a été de préparer la participation à un forum pour l'emploi organisé par la ville de Goussainville et France Travail. Grâce à ce forum, 30 candidats ont déposé leur CV auprès des recruteurs sur le stand. Sur cette base, 3 candidats ont été reçus en entretien et 1 candidat a été recruté. Cet événement a permis de dépasser des idées reçues, gagner en professionnalisation et connaissances mutuelles tout en permettant la création d'un vivier de candidats qui pourraient être recontactés pour des futurs postes vacants.

### CDD TREMLIN : un partenariat gagnant-gagnant avec l'ANRH



#### L'Assurance retraite Caisse Nationale (Cnav)

La Cnav a souhaité diversifier ses sources de recrutement en développant un nouveau partenariat avec l'entreprise adaptée ANRH de Tours et la mise en place d'un CDD tremplin au sein d'une plate-forme téléphonique. Ce partenariat a permis de mettre en œuvre un premier CDD tremplin aboutissant à la titularisation de la collaboratrice. La Cnav a poursuivi la démarche en contractualisant 2 autres CDD tremplin. Lors de la SEEPH, la Cnav et l'ANRH ont mis en place un DuoDay inversé (2 salariées de l'ANRH et 4 salariées de la CNAV inversement accueillies sur la même journée).

## Catégorie

# Communication, sensibilisation et partenariat

### Les paralympiades

#### Conseil Départemental du Val-d'Oise (CD95)



Le 25 avril 2024, le CD95 a organisé un événement handisport avec pour objectif de créer du lien, promouvoir la performance sportive, l'entraide et ainsi parler du handicap autrement. L'évènement a rassemblé 212 agents autour d'épreuves telles que le cécifoot, le basket fauteuil et le parathlétisme (course relais/obstacles). Quatre Directions Générales Adjointes réparties en 26 équipes de 8 agents se sont affrontées pour défendre quatre couleurs olympiques et 29 agents volontaires dont des agents en situation de handicap qui se sont occupées de l'organisation. L'évènement a impliqué le top management avec notamment la présence de la Vice-Présidente déléguée à l'autonomie et le DGA aux ressources.

### Prendre soin des professionnelles du GHU atteintes d'endométriose

#### Groupe Hospitalier Universitaire Paris Psychiatrie et Neurosciences



Le GHU Paris, dans la continuité de sa philosophie de « prendre soin de ceux qui prennent soin » a lancé une grande campagne autour de l'endométriose qui touche plus de 10% des femmes. Cette campagne a consisté en 3 temps forts : la communication autour de l'endométriose, l'accès au programme pour les agentes concernées et l'adaptation des conditions de travail. Un partenariat a été fait avec la start-up LYV qui a construit un programme « d'éducation » autour de l'endométriose pour aider les femmes concernées à mieux comprendre la maladie et apprendre à vivre avec.

### Organisation de la SEEPH

#### Ville de Champigny-sur-Marne



La Ville de Champigny-sur-Marne a proposé un évènement multicanal avec différentes actions : une exposition immersive et virtuelle mettant en lumière les témoignages d'agentes ou agents en situation de handicap invisible, avec des vidéos et des photos ; un Midi-Jeu (Jeux Hors les Murs) pour sensibiliser les agents de manière ludique ; une table ronde « Accompagner le handicap invisible en milieu professionnel » ; le DuoDay et un Escape Game virtuel accessible en ligne pour sensibiliser de manière interactive au handicap et plus particulièrement au handicap invisible tout au long de la semaine.

## Catégorie Communication, sensibilisation et partenariat (suite)

### Exposition d'œuvres d'art pour sensibiliser au handicap

#### Institut National du Sport, de l'Expertise et de la Performance (INSEP)



Une exposition sur le handicap a été mise en place au self durant 6 semaines, dont les œuvres ont été réalisées par des collaborateurs de l'établissement ainsi que par des partenaires, en situation de handicap. Une seule consigne « vous avez carte blanche ». Un gros travail de communication a été mené auprès des salariés durant 6 mois : des emails sur le projet et des affiches sur le projet ont été collées. Chaque artiste a créé un texte d'accompagnement qui expliquait l'œuvre et la volonté de l'artiste. Chaque œuvre a été retranscrite en audiodescription via un QRcode pour les personnes malvoyantes.

### Série de newsletter sur des athlètes paralympiques des Armées

#### Ministère des Armées



Pour les jeux de Paris 2024, 28 athlètes soutenus par le ministère des Armées ont renforcé la délégation tricolore. Les jeux paralympiques ont été l'occasion de communiquer sur la reconstruction par le sport des soldats blessés en opération extérieure. L'Armée des champions est formée de 200 sportifs de haut niveau valides ou para-sportifs, civils ou militaires. Ces para-sportifs sont recrutés dans le cadre du plan handicap de la défense. L'objectif était de mettre en valeur ces sportifs, leur résilience, leur palmarès et de sensibiliser les agents du ministère et de montrer que la performance n'a pas de limite.

### Mini-séries sur le handicap au travail

#### Grand Paris Sud



Grand Paris Sud a réalisé 3 épisodes vidéo pour sensibiliser au handicap au travail autour de 3 sujets : sensibiliser au handicap invisible ; dédramatiser le parcours de demande d'une RQTH avec le médecin du travail ; faire carrière en situation de handicap. La réalisation de ces épisodes a été faite par 30 agents en situation de handicap ou non, médecin du travail. Un comité de pilotage et des groupes de travail ont été mis en place avec la Direction des Ressources Humaines, le service QVCT et le service communication. Le nombre de RQTH a augmenté depuis cette mini-série au sein de Grand Paris Sud.

## Catégorie Accessibilité

**Site de sensibilisation à l'accessibilité numérique et développement des solutions pour et avec les personnes en situation de handicap**

**Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique**

*Inria*

L'INRIA a mis à disposition un site de sensibilisation proposant des simulations aux agents publics et aux internautes où ils se mettent à la place d'une personne en situation de handicap, accompagné de recommandations pratiques. L'équipe accessibilité numérique, en partenariat avec la Mission Handicap, travaille à aligner les initiatives sur les besoins réels des personnes en situation de handicap. Un réseau de testeurs-utilisateurs en situation de handicap, utilisant des technologies d'assistance, réalise des tests pratiques pour valider les parcours utilisateurs et garantir des solutions adaptées.

**Concours accessibilité universelle, les agents engagés pour une région plus inclusive**

**Région Ile-de-France**

Région  
**île de France**

La Région Ile-de-France a lancé un concours innovant sur le handicap, ouvert à ses 10 000 agents afin d'encourager des initiatives autour de 3 thématiques : améliorer les conditions des agents en situation de handicap ; soutenir les agents aidants d'un proche en situation de handicap ; mettre en place des solutions d'entraide. Les 24 projets déposés ont été examinés par un jury paritaire, parmi lesquels 11 projets portés par des agents en situation de handicap ou aidants.

## Catégorie Maintien dans l'emploi, parcours professionnel, aménagement et reclassement

### **Parcours de formation Projet d'Accompagnement des Agents en Maintien dans l'Emploi - Secrétariat (PAMES)**

**Hôpital Saint-Louis**



L'Hôpital Saint-Louis propose un parcours de formation personnalisé aux agents ayant des restrictions médicales incompatibles avec leur poste initial. L'objectif est de leur permettre de se reconverter vers des métiers du secrétariat (secrétaire médical ou hospitalier) tout en restant actifs professionnellement, dans un cadre durable et adapté. Trois agents ont bénéficié de la formation avec un maintien en emploi ou en réorientation réussie. Ce programme est reconduit avec intégration de stages sur de nouveaux postes adaptés.

### **Vers une Inclusion Durable : Accompagnement humain pour l'insertion des agents en situation de handicap psychique**

**Conseil départemental de la Seine-Saint-Denis**



Le CD93 s'engage dans une démarche inclusive pour les agents porteurs de handicap psychique. L'accompagnement humain est placé au cœur d'un parcours d'inclusion sur-mesure et complet avec des coachs spécialisés intervenant sur poste, des bilans professionnels, des ateliers de remédiation cognitive pour renforcer les fonctions impactées par les troubles psychiques, des réunions de suivi et une formation des encadrants. Les agents suivant le programme bénéficient de l'expertise en santé mentale du bureau d'accompagnement psychosocial et des formations adaptées de l'école des transitions professionnelles.

## Catégorie Maintien dans l'emploi, parcours professionnel, aménagement et reclassement

### Avec vous Céline

#### École nationale supérieure de techniques avancées (ENSTA)



Céline, salariée d'ENSTA Paris depuis 2013, a repris son poste en janvier 2023 à mi-temps thérapeutique, trois ans après un AVC. Le projet a mobilisé une coordination étroite entre les services internes et externes (RH, référent handicap, conseiller de prévention et experts) pour adapter son poste de travail à son état de santé et l'accompagner dans sa réintégration progressive. Un questionnaire très précis a été réalisé pour identifier les impacts sur le quotidien de Céline, ses collègues, le travail à réaliser... Les aménagements incluaient des ajustements matériels, organisationnels et humains. L'ENSTA a également sensibilisé les équipes en s'appuyant sur des valeurs de solidarité et d'inclusion.

### Dispositif de pair-aidance

#### Ville de Paris



Depuis 2021 et prolongé dans la convention handicap 2024-2027, la Ville de Paris déploie des groupes de pair-aidance dans plusieurs directions pour soutenir les agents en situation de handicap. Ces communautés, animées par un binôme (un agent en situation de handicap et un référent handicap), favorisent l'entraide, la circulation d'informations sur les droits et dispositifs, et améliorent les conditions de travail en brisant l'isolement. Cette démarche a permis la mise en place d'aménagements adaptés, sensibilisations au handicap, création d'outils (flyers, serious game) et accompagnements individuels renforcés.